

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

6325

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de junio de 2026 mediante el que se fijan los criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

El artículo 24 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público determina que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración pública atendiendo, entre otros, al factor del grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

El artículo 121.3.d) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, define el complemento de productividad y lo clasifica como una retribución complementaria que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desarrolla el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

El V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears regula el complemento de productividad en el artículo 85, que dispone que este complemento se destina a retribuir el rendimiento especial, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa con que el personal ejerce su trabajo.

La percepción de este complemento no es consolidable y no origina, por lo tanto, derecho individual a mantenerlo.

En todos los casos, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público del resto de funcionarios de la consejería y, asimismo, de los representantes sindicales.

Por otra parte, el artículo 21 de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025, dispone que la cuantía global del complemento de productividad a que se refiere la letra d) del artículo 121.3 de la citada Ley 3/2007 y el artículo 85 del V Convenio colectivo mencionado no puede exceder del 5 % de los créditos iniciales del capítulo I de cada sección de gasto, y que, con el fin de conceder el complemento previsto en este artículo, el Consejo de Gobierno, a iniciativa del consejero competente en materia de hacienda y de la consejera competente en materia de función pública, y a propuesta de este último órgano, fijará con carácter previo los criterios de atribución objetiva de este complemento.

Estos criterios deben atender al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público realiza el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos, así como la cantidad y calidad del trabajo desarrollado.

Mediante este acuerdo se fijan tanto los criterios para el abono del complemento de productividad como los supuestos que dan lugar al abono de este complemento, con aspectos de medición objetiva, desde la consideración de ser un sistema en constante evolución y mejora. Estos criterios y supuestos se plantean como un elemento incentivador del trabajo realizado por los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Este acuerdo ha sido sometido a negociación con la parte social representada en el Comité Intercentros de la CAIB en las sesiones de los días 22 de mayo y 15 de junio de 2026, sin que se haya llegado a un acuerdo en la indicada negociación.

El artículo 38 del TREBEP, punto 7, determina que en el caso de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las administraciones públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

Por otra parte, el artículo 5.2, letra b), de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, dispone que corresponde al Consejo de Gobierno establecer las directrices que regirán la actuación de los órganos de la Administración autonómica que ejercen competencias en materia de función pública.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta conjunta del consejero de Economía, Hacienda e Innovación, y de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, en la sesión de 19 de junio de 2026, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:





Primero. Aprobar los criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal laboral del ámbito de los servicios generales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de acuerdo con el anexo adjunto a este acuerdo.

Segundo. Publicar este acuerdo y su anexo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Tercero. Disponer que este acuerdo tenga efectos desde el día siguiente al de su publicación.

Contra este acuerdo, que agota la vía administrativa, cabe interponer un recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

También podrá interponerse un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 8.2, 10.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de que la persona interesada pueda interponer cualquier otro que considere procedente.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (19 de junio de 2026)

La secretaria del Consejo de Gobierno
Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta
Margarita Prohens Rigo

ANEXO

Criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Primero

Objeto y ámbito de aplicación

1. Este acuerdo es de aplicación al personal laboral del ámbito de los servicios generales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. No será de aplicación al personal eventual o de confianza, regulado en el artículo 20 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, ni tampoco a aquellos empleados públicos que hayan sido objeto de una sanción disciplinaria en vía administrativa por falta grave o muy grave que no haya prescrito.

Tampoco será aplicable al período en que el personal laboral se encuentre en situación de vacaciones, licencias, excedencias u otros supuestos que no sean el de prestación de servicios efectivos.

3. No podrán devengar este complemento aquellas personas que hayan obtenido alguna valoración negativa en las últimas tres evaluaciones de competencias llevadas a cabo hasta la fecha de aprobación del presente acuerdo.

4. El acuerdo tiene por objeto establecer los criterios de aplicación objetiva del complemento de productividad.

Segundo

Criterios de atribución objetiva del complemento de productividad

El complemento de productividad es una retribución variable, cuya percepción no es consolidable y no origina, por lo tanto, derecho individual a mantenerlo.

Para tener derecho al abono de este concepto, el empleado público deberá haber prestado servicios efectivos medibles de acuerdo con lo previsto en este acuerdo.

Los criterios que deben atenderse para determinar el derecho al cobro del complemento de productividad serán el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal laboral realiza el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos, así como la cantidad y calidad del trabajo



desarrollado.

1. Grado de interés

El grado de interés está directamente relacionado con la motivación de una persona hacia su trabajo. Se puede definir como *el esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en sus puestos de trabajo*. Este factor está directamente relacionado con la iniciativa y el esfuerzo que demuestra una persona en el desarrollo de sus funciones.

2. Iniciativa

Este factor se puede definir como la capacidad que tiene una persona para actuar de manera proactiva, adelantándose a los problemas que puedan surgir y proponiendo soluciones antes de que sean solicitadas. Podemos decir que es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios con el objetivo de adelantarse a los hechos a través de la puesta en marcha de ideas innovadoras.

Una manera objetiva de valorar este factor es la evaluación de la asunción justificada por parte del empleado público de responsabilidades adicionales a las que le corresponden, dado el puesto de trabajo que ocupa.

3. Esfuerzo

Se define el esfuerzo como la capacidad de trabajo durante un tiempo continuado para conseguir unos objetivos determinados. Este factor generalmente está relacionado con un mayor rendimiento, que debe obedecer a razones objetivas y justificadas. Así pues, está directamente relacionado con el factor siguiente.

4. Rendimiento (a través de la valoración de los resultados obtenidos)

Para saber si una persona desarrolla su capacidad de esfuerzo, deberán analizarse los resultados que ha obtenido a través de su ejecución profesional.

5. Cantidad del trabajo desarrollado

Relacionado directamente con los objetivos cuantitativos, medibles de forma objetiva, como el número de expedientes resueltos, usuarios atendidos, información al público facilitada, etc.

6. Calidad del trabajo desarrollado

Implica prestar atención al detalle, saber priorizar las tareas eficazmente y concentrarse en la consecución de los objetivos.

Tercero

Supuestos de abono del complemento de productividad

El complemento de productividad se podrá abonar en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cumplimiento de programas de actuación, establecidos previamente mediante planes anuales, semestrales o mensuales. Las diferentes consejerías deberán elaborar y publicar de forma periódica o cuando concurren necesidades sobrevenidas que hagan adecuado este supuesto, con ítems valorables de forma objetiva. Estos programas en ningún caso pueden estar constituidos por la actividad ordinaria de la unidad administrativa, sino que deben obedecer a necesidades específicas y determinadas en el tiempo.

El empleado público podrá adherirse voluntariamente al programa establecido y participar en su ejecución, sin que ello suponga una merma del nivel de ejecución del trabajo ordinario desarrollado hasta el momento.

2. Prestación de servicios derivada de una acumulación imprevista de tareas o de una necesidad concreta propia del puesto de trabajo, así como la realización de funciones adicionales a las habituales que impliquen, de manera temporal, actividades o tareas no incluidas en este puesto de trabajo. En estos casos, estas funciones se desarrollarán únicamente durante el tiempo imprescindible para su ejecución.

La acumulación de tareas o realización temporal de funciones no podrán coincidir con las funciones propias de los programas de actuación incluidos en el punto anterior y deberá ser de una duración muy corta en el tiempo, que no devengue la tramitación de un encargo de funciones de categoría superior. Un supuesto de realización temporal de funciones puede ser realizarlas en un periodo inferior a siete días hábiles, siempre que no se repita de manera reiterada en el tiempo.

Detectada la necesidad, el titular del órgano ofrecerá al personal bajo su dependencia la posibilidad de prestar servicios fuera de la jornada mensual o las funciones adicionales, que tendrá siempre carácter voluntario por parte del trabajador o trabajadora.





Para tener derecho al abono del complemento de productividad en este supuesto, el titular del órgano administrativo deberá realizar una memoria previa, en la que se expondrá el incremento de tareas a realizar, el ofrecimiento a todo el personal bajo su dependencia, la adhesión voluntaria del personal y la concreción de las tareas llevadas a cabo y el horario empleado al efecto.

3. Supuestos especiales de productividad

También serán objeto de devengo del complemento de productividad aquellas tareas o funciones que obedezcan a la ejecución de convenios u otros instrumentos de coordinación o colaboración, suscritos por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en los que se prevean funciones que pueden no estar incluidas en las propias del puesto de trabajo.

Cuarto **Procedimiento**

1. El abono del complemento de productividad se encuentra sujeto al análisis y determinación del cumplimiento de los criterios de atribución objetiva indicados en el punto segundo de este acuerdo, que deberán cumplirse en los distintos supuestos que dan lugar al abono de este complemento.

2. En el supuesto de cumplimiento de programas de actuación, previamente se deberá llevar a cabo una previa planificación de la unidad administrativa, que servirá para cuantificar objetivamente, en la medida de lo posible, el cumplimiento de cada uno de los criterios indicados. Esta planificación, que podrá ser anual, semestral o mensual, o cuando concurren necesidades sobrevenidas que hagan adecuado este supuesto, deberá ser accesible, pública y transparente.

3. La persona titular de la Secretaría General de la consejería o centro de trabajo de adscripción de las personas valoradas, a propuesta del superior jerárquico de estas, aplicará los criterios de atribución objetiva indicados en el presente acuerdo y deberá formalizar un informe individualizado de acuerdo con el modelo que se aprobará mediante una instrucción conjunta de la Dirección General de Función Pública y la Dirección General de Presupuestos y Financiación.

Este informe deberá valorar justificadamente la medida en que el empleado público ha cumplido con los criterios establecidos para devengar el complemento de productividad, en cualquiera de los supuestos previstos en este acuerdo.

Este informe deberá comunicarse al trabajador o trabajadora afectado que, en caso de disconformidad, tendrá un plazo de cinco días para formular alegaciones.

Para poder percibir el complemento de productividad, será necesario obtener al menos dos de los criterios establecidos en el punto 2 de este acuerdo y deberá justificarse en el informe.

4. La cuantía máxima mensual a percibir en concepto de complemento de productividad se determinará de acuerdo con los siguientes parámetros:

a. Por un lado, aplicando los porcentajes máximos que a continuación se detallan sobre el complemento del incremento laboral extra:

i. Para los empleados públicos que ocupen un puesto de trabajo igual o inferior al nivel 2 de personal laboral:

a) Hasta el 70 % del complemento del incremento laboral extra semestral cuando se cumplan todos los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

b) Hasta el 40 % del complemento del incremento laboral extra semestral cuando se cumplan cuatro de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

c) Hasta el 20 % del complemento del incremento laboral extra semestral cuando se cumplan dos de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

ii. Para los empleados públicos que ocupen un puesto de trabajo de nivel 1:

a) Hasta el 50 % del complemento del incremento laboral extra semestral cuando se cumplan todos los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

b) Hasta el 35 % del complemento del incremento laboral extra semestral cuando se cumplan cuatro de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

c) Hasta el 20 % del complemento del incremento laboral extra semestral cuando se cumplan dos de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

b. Por otro lado, aplicando también la puntuación objetiva derivada de la valoración de los criterios de atribución objetiva correspondientes mencionados en el punto segundo de este Acuerdo, según una escala de 1 a 0,1 por los factores tenidos en cuenta.





Así, la cuantía final del complemento de productividad se determina según la siguiente fórmula:

$$Q = CD \times P \text{ máximo} \times PO$$

Q (cantidad final del complemento de productividad)

CD (complemento del incremento laboral extra)

P máximo (porcentaje máximo asignado según el nivel del complemento del incremento laboral extra)

PO (puntuación objetiva de los criterios)

5. El devengo del complemento de productividad solo podrá llevarse a cabo por uno de los supuestos previstos en el punto tercero de este acuerdo. No se podrá devengar, ni abonar, el complemento de productividad por varios supuestos, de forma acumulativa en el mismo periodo temporal.

6. Será incompatible el devengo simultáneo del complemento de productividad y la percepción de horas extraordinarias respecto de un mismo periodo de tiempo, actuaciones, trabajos o servicios que justifiquen el hecho causante de ambas retribuciones.

Quinto

Publicidad de las cuantías otorgadas

Los complementos de productividad deben ser de público conocimiento para el resto del personal empleado público, con cumplimiento de las previsiones de la normativa en materia de protección de datos, dándose cuenta de ello a los órganos de representación correspondientes.

Sexto

Desarrollo

La Dirección General de Función Pública y la Dirección General de Presupuestos y Financiación desarrollarán el contenido de este acuerdo, el procedimiento, la fórmula de cálculo y los modelos de documentos para abonar el complemento mediante la aprobación de una instrucción conjunta.

Séptimo

Comisión de seguimiento

Deberá constituirse una comisión de seguimiento de la aplicación de este acuerdo, compuesta por representantes de la Administración y un representante sindical por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial del Sector Público Instrumental, que deberá reunirse a petición de la Administración o de la mayoría de la parte social.

